



## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARBERSHOP SUNTER, JAKARTA UTARA

Alana Kimannora  
Ponco Priyantono

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie  
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

### ABSTRACT

*Barbershop is a salon business whose service activities are devoted to men, such as haircut, washing hair, coloring hair, massaging. A barberman in doing his job, especially in handling requests from customers, needs to pay attention to their performance at work so as not to disappoint their customers. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of barbershop Sunter, North Jakarta. The subjects of this research are employees who work at the barbershop Sunter, North Jakarta. Data collection techniques used by observation and distributing questionnaires. The sampling technique in this study is non-probability sampling, namely by using the accidental sampling technique, the number of samples is 36 people. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the classical assumption test show that the regression model fulfills the assumptions that the residuals are normally distributed, there is no heteroscedasticity, and there is no multicollinearity. The results of multiple regression analysis determine that the regression model can be used to predict the effect of work stress and work motivation on employee performance. The conclusion of this study is that work stress has no effect on the performance of barbershop Sunter, North Jakarta. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of barbershop Sunter, North Jakarta.*

**Keywords:** *Job Stress, Work Motivation, Employee Performance.*

### ABSTRAK

*Barbershop merupakan sebuah usaha salon yang kegiatan pelayanannya dikhususkan untuk para kaum laki-laki yaitu seperti jasa pemotongan rambut (haircut), mencuci rambut, mewarnai rambut, memijat. Seorang barberman dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam menangani permintaan dari para pelanggan, perlu memperhatikan kinerja mereka dalam bekerja agar tidak mengecewakan pelanggannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan barbershop Sunter, Jakarta Utara. Subjek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di barbershop Sunter, Jakarta Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Non probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik accidental sampling, jumlah sampel 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi yaitu residu berdistribusi normal, tidak terdapat heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil analisis regresi berganda menentukan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan barbershop Sunter, Jakarta Utara. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan barbershop Sunter, Jakarta Utara.*

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## PENDAHULUAN

Pada bulan Desember tahun 2019, seluruh dunia dihebohkan dengan kemunculan virus corona atau yang dapat dikatakan sebagai pandemi covid-19 (*corona virus disease* 2019). Virus corona merupakan salah satu jenis penyakit menular yang menyerang saluran pernafasan dan pertama kali ditemukan dan terdeteksi di Kota Wuhan, Tiongkok (Sufiya, 2021). Virus ini berbahaya dan tingkat penyebarannya sangat cepat serta sudah menjadi pandemi di berbagai negara di dunia (Hanoatubun, 2020).

Pandemi covid-19 yang terjadi bukanlah hal yang dapat diabaikan begitu saja karena menurut analisis dari pihak ahli medis mengatakan bahwa virus ini berbahaya dan juga mematikan. Untuk itu pemerintah menerapkan sejumlah kebijakan dalam rangka meminimalisir penyebaran dari virus yaitu dengan menerapkan pembatasan social berskala besar atau yang disebut dengan PSBB di berbagai wilayah dan memberikan peringatan kepada seluruh masyarakat untuk mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan seperti mengenakan masker, membersihkan tangan secara berkala, menjaga jarak (*social distancing*) dan tidak beraktivitas diluar rumah jika tidak memiliki kepentingan (Nasruddin dan Haq, 2020). Menurut Modjo dalam Izzatunnisa dan Pritasari (2021), mengatakan bahwa kondisi ini mengakibatkan berbagai sektor kehidupan terkena dampak akibat adanya berbagai kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah.

Adapun salah satu sektor yang terkena dampak adalah pada sektor perekonomian (Sumarni, 2020). Sektor ekonomi yang terkena dampak yaitu usaha mikro, kecil dan menengah atau yang biasa disebut dengan UMKM, terutama yang bergerak dalam bidang usaha jasa (Izzatunnisa dan Pritasari, 2021). Banyak usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mengalami penurunan pada masa pandemi (Rulandari *et al.*, 2020). Seperti yang diketahui bahwa UMKM adalah usaha yang memegang peranan penting dalam perekonomian nasional dan juga memiliki peran dalam hal penyerapan bagi tenaga kerja (Sarfiyah *et al.*, 2019). Salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang usaha jasa yang terkena dampak dari adanya virus berbahaya ini adalah usaha *barbershop* yaitu mengalami penurunan pendapatan. (<https://www.kompasiana.com/hanafi10387/penurunan-pendapatan-umkm-akibat-pandemi>).

*Barbershop* adalah sebuah usaha yang bergerak dalam jasa yang memberikan pelayanan penataan rambut yang saat ini sudah tersebar banyak di Indonesia. Usaha jasa ini adalah sebuah

salon yang kegiatan pelayanannya ditujukan dan dikhususkan untuk para kaum laki-laki yaitu seperti jasa pemotongan atau pangkas rambut (*haircut*) dengan gaya atau model masa kini, mencuci rambut, mewarnai rambut, memijat dan yang lainnya. Usaha *barbershop* ditujukan bagi para laki-laki yang memiliki kepedulian terhadap penampilannya dalam hal kerapihan dan juga kebersihan (Izzatunnisa dan Pritasari, 2021). Kegiatan usaha *barbershop* menurut Halim dan Andreani (2017) pada umumnya sumber daya manusianya adalah dengan *gender* laki-laki dan begitu juga dengan pelanggannya.

Adanya berbagai kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dengan tujuan meminimalisir pandemi covid-19 mengakibatkan terbatasnya berbagai kegiatan atau aktivitas pelanggan dan para pekerja di *barbershop* (Mulyanti *et al.*, 2020). Pada umumnya saat melakukan pekerjaannya, para pekerja di *barbershop* atau yang biasa disebut dengan *barberman* ini perlu untuk mengetahui dan juga memahami kebutuhan dari setiap pelanggan-pelanggannya. Seorang *barberman* dalam melayani kebutuhan dari para pelanggan seperti memotong atau memangkas rambut, lalu menata berbagai macam gaya rambut yang diinginkan oleh pelanggan memerlukan kemampuan dan keterampilan dari seorang *barberman* dan hal ini yang menjadi nilai tambah bagi usaha *barbershop* untuk memenuhi kebutuhan dari para pelanggan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam menangani permintaan dari para pelanggan, setiap *barberman* atau karyawan yang bekerja di *barbershop* harus memperhatikan kinerja mereka dalam bekerja sehingga tidak mengecewakan pelanggannya (Kurniawan *et al.*, 2021).

Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Tingkat suksesnya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terlibat didalamnya (Ainanur dan Tirtayasa, 2018). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana karyawan yang berada di perusahaan dapat melaksanakan kewajiban dengan baik sebagai seorang karyawan mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh setiap atasan. Setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk membantu karyawan-karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang handal dan professional berarti menunjukkan bahwa kinerja

karyawan tersebut baik (Pasaribu dan Yanuarso, 2021).

Perusahaan harus dapat mengelola dan memberi arahan kepada karyawan-karyawannya agar melakukan pekerjaan mereka dengan benar sesuai arahan, sehingga hasil yang diberikan juga baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Saripuddin dan Handayani, 2018). Mangkunegara dalam Saripuddin dan Handayani (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil akhir yang dapat dilihat dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap karyawan atau pegawai yang bekerja. Suatu perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan karyawannya, karena pada dasarnya perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila karyawannya juga memiliki kinerja yang baik (Nur *et al.*, 2016).

Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat melalui bagaimana proses setiap karyawan berperan dalam menyelesaikan dan melaksanakan seluruh pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi positif dan keuntungan bagi perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Menurut Sedarmayanti dalam Ekhsan (2019), apabila karyawan berkinerja baik dan tinggi, akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja pada umumnya adalah kondisi yang dapat saja terjadi kepada semua orang yang bekerja (Nur *et al.*, 2016). Menurut Hasibuan dalam Dewi *et al.*, (2018), mengatakan apabila seseorang mengalami stres saat sedang melaksanakan pekerjaan mereka, maka akan berpengaruh ke kinerjanya yaitu terjadinya penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Stres kerja menurut Rivai dalam Septiana *et al.*, (2018), adalah suatu keadaan yang terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan berupa tidak stabilnya pikiran serta emosi yang dirasakan saat melakukan pekerjaannya, dimana jika hal ini terjadi kepada karyawan yang bekerja maka dapat mengakibatkan karyawan tidak merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dijalani.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh setiap karyawan sebagai sebuah tekanan yang muncul dalam diri karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaannya menjadi terhambat dan terganggu. Stres kerja yang dialami oleh karyawan perlu diperhatikan, diawasi dan dicari jalan keluarnya karena apabila terjadi stres kerja yang berlebihan dan parah, maka akan menjadi masalah yang serius sehingga dapat memberikan dampak negatif pula terhadap kinerja serta berdampak kepada perusahaan tempat

karyawan bekerja (Partika *et al.*, 2020). Stres kerja dapat terjadi kepada setiap karyawan apabila ketika melaksanakan pekerjaannya karyawan merasa adanya rasa tertekan dalam diri. Stres kerja yang terjadi misalnya terdapat tuntutan pekerjaan dari atasan yang melebihi batas dan tidak seimbang dengan standar kemampuan dari karyawan, kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya masalah dari luar seperti masalah pribadi atau keluarga, serta stres kerja dapat terjadi jika pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan, sehingga apabila dibiarkan maka karyawan akan kesulitan dalam mengontrol pekerjaannya (Oemar dan Gangga, 2017).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja dan untuk itu setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk memberikan perhatian terhadap karyawannya, karena jika tingkat stres yang dialami karyawan memburuk dan tidak ditangani dengan baik maka akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya menjadi tidak lancar, tidak semangat serta hilangnya fokus, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal dan juga akan menghambat perusahaan untuk dapat berkembang, dan mencapai tujuannya (Lahat *et al.*, 2019). Penelitian terdahulu dari Wartono (2017), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu motivasi kerja. Adapun pengertian dari motivasi kerja ialah kesediaan yang muncul dari diri seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya upaya dari setiap organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut (Can dan Yasri, 2016). Setiap organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan kinerja yang baik, untuk itu perusahaan harus memberikan dorongan berupa motivasi kepada karyawan-karyawannya. Motivasi ini ada supaya karyawan dapat bekerja dengan produktif (Hasibuan dalam Lawasi dan Triatmanto, 2017)

Suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dorongan kepada karyawan memang bukan hal yang mudah dikarenakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya pasti mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda dan jika perusahaan dapat memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawannya, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Amalia dan Fakhri, 2016). Motivasi kerja menurut Kadarisman dalam Prastiyo (2019) adalah suatu hal yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sesuai



dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja mereka, dan begitu juga sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka akan berdampak kepada penurunan kinerja dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan pun tidak berjalan baik dan tidak maksimal.

Pada dasarnya setiap karyawan bekerja karena munculnya sebuah keinginan untuk memenuhi kebutuhan bagi dirinya sendiri. Jika setiap organisasi atau perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengerti motivasi apa yang diinginkan oleh karyawannya. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya perusahaan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan, memberikan pujian, pemberian bonus, serta pemberian gaji atau upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh setiap karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja akan merasa lebih dihargai, diakui dan memperoleh apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya motivasi kerja dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, maksimal, fokus dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal (Arianto dan Kurniawan, 2020). Penelitian terdahulu dari Hotiana dan Febriansyah (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu dari Halim dan Andreani (2017), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah situasi dimana adanya tekanan yang dialami oleh seseorang yang dapat mengganggu pikiran, dan emosi (Siagian, 2018: 300). Jika stres kerja tidak segera diatasi maka dapat menghambat seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres kerja terjadi jika adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan melebihi dari batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

*Barbershop* adalah sebuah usaha yang menunjukkan ciri khas bagi gaya rambut laki-laki dengan mengikuti tren atau model masa kini (Halim dan Andreani, 2017). Di Jakarta, usaha *barbershop* telah berkembang dengan pesat khususnya di Jakarta Utara. Berikut ini adalah data *barbershop* yang berada di Sunter, Jakarta Utara:

**Tabel 1.1**  
**Barbershop di Sunter, Jakarta Utara.**

Nomor	Nama Barbershop
1	Captain Barbershop Taman Sunter Indah

2	Captain Barbershop Danau Sunter
3	Hiros Barbershop Sunter
4	Kairos Gentleman's Barbershop
5	Brogue Barbershop
6	Captain Barbershop Danau Agung
7	Fi Barbershop Taman Sunter Indah
8	Xcut Barbershop
9	Empire's Barbeshop
10	Shortcut Babershop
11	Captain Barbershop Sunter Griya

Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung kepada karyawan di beberapa *barbershop* di Sunter, Jakarta Utara mengatakan bahwa stres dapat dialami saat melaksanakan pekerjaan. Stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan-karyawan *barbershop* biasanya adalah saat adanya tuntutan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan baik dari pihak atasan maupun dari para pelanggan. Seorang *barberman* diharuskan untuk memiliki tingkat kehandalan, kecepatan, serta ketelitian yang lebih dalam melayani para pelanggan terutama saat keadaan ramai pengunjung. Saat keadaan ramai pengunjung biasanya satu karyawan tidak hanya melayani 1-2 pelanggan saja, namun dalam sehari *barberman* dapat melayani 10-20 pelanggan. Seorang *barberman* perlu melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat untuk dapat melayani satu pelanggan lalu beralih ke pelanggan lainnya dan menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja. Biasanya terdapat keinginan model rambut tertentu yang diminta oleh para pelanggan dan *barberman* harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh setiap pelanggannya. Namun, terkadang masih terdapat pelanggan yang merasa bahwa hasil pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi, sehingga *barberman* mendapatkan keluhan dari pelanggannya. Keluhan tersebut biasanya terjadi karena potongan rambut yang diinginkan oleh pelanggan tidak sesuai dengan keinginan, terlalu pendek, yang dimana hal ini mengakibatkan pelanggan komplain kepada *barberman* dan tidak menyukai hasil potongan rambut tersebut, sehingga pada akhirnya *barberman* tersebut tidak mendapatkan kepercayaan dari pelanggannya. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Pamungkas (2019), bahwa terdapat pelanggan yang merasa masih tidak puas atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang *barberman*.

Pada masa pandemi, *barberman* yang bekerja di *barbershop* mengatakan bahwa dalam situasi ini terdapat penurunan jumlah pelanggan hingga terdapat usaha *barbershop* yang sempat



melakukan penutupan. Menurunnya jumlah pelanggan membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja, terlebih lagi pada masa ini karyawan mengalami penurunan pendapatan, sehingga hal ini mengakibatkan karyawan merasakan ketidakpastian akan penghasilan. Kondisi yang terjadi ini mengakibatkan setiap *barberman* masing-masing harus mencari pelanggan tetap. Untuk mendapatkan atau memperoleh pelanggan tetap ini tidak mudah, biasanya para pelanggan ingin ditangani oleh karyawan atau *barberman* kepercayaan mereka, dan untuk memperoleh kepercayaan dari pelanggan, seorang *barberman* dalam melaksanakan pekerjaan perlu untuk memperhatikan kinerjanya sehingga menghasilkan hasil yang baik sesuai keinginan pelanggan. Fenomena stres kerja di atas menunjukkan adanya potensi terhadap kinerja para *barberman* di *barbershop*. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana jika stres kerja yang dialami oleh karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun (Qoyyimah *et al.*, 2019).

Motivasi kerja ialah suatu penggerak atau dorongan yang membuat seseorang merasa terdorong untuk dapat melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi kerja yang sesuai dan tepat, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan baik (Busro, 2018: 51). Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa karyawan *barbershop* di Sunter, Jakarta Utara, karyawan atau *barberman* yang bekerja mengatakan bahwa pimpinan atau atasan kurang memotivasi karyawan *barbershop*. Penuturan beberapa karyawan *barbershop* menyatakan bahwa meskipun mencapai target dalam melayani pelanggan atau telah melayani pelanggan dalam jumlah banyak, karyawan tidak mendapatkan bonus dari atasannya. Fenomena motivasi kerja di atas menunjukkan bahwa adanya potensi terhadap kinerja *barberman* di *barbershop*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Prastyo *et al.*, (2016) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, yang artinya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Barbershop Sunter, Jakarta Utara.**”

## Identifikasi Masalah

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

## Batasan Penelitian

Batasan penelitian dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitiannya adalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja.
2. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
3. Wilayah dilakukannya penelitian ini adalah di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.”

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

## Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis  
Diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan serta alternatif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai dasar untuk melakukan penelitian mengenai topik yang bersangkutan.

**Stres Kerja**

Stres kerja menurut Sinambela (2016: 472), adalah kondisi atau keadaan dimana munculnya perasaan berupa tekanan yang dialami oleh karyawan-karyawan saat melakukan pekerjaannya. Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (2017: 157) adalah munculnya perasaan tertekan dalam diri karyawan seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, gangguan tidur, merokok berlebihan, tidak merasa rileks, adanya rasa cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan. Hariandja dalam Syarif dan Lindawati (2016) bahwa stres kerja adalah sebuah situasi yang terjadi kepada karyawan yang bekerja berupa timbulnya ketegangan yang terjadi karena adanya tuntutan dan hambatan yang dapat memberikan pengaruh terhadap jalan pikir, emosi dan kondisi fisik karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Adapun menurut Afandi (2018: 174) stres kerja diartikan sebagai tanggapan dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga melampaui batas kemampuan seorang karyawan yang dapat menyebabkan rasa sakit, tidak nyaman dan merasakan ketegangan karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) terdiri dari: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi

**Motivasi Kerja**

Motivasi yaitu sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan perasaan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018: 23). Adapun motivasi menurut Busro (2018: 51), adalah suatu hal berupa dorongan kepada orang lain maupun diri sendiri yang dimana karena adanya dorongan ini diharapkan dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi ialah suatu proses psikologis yang ada karena faktor-faktor dari luar ataupun dari dalam diri seorang karyawan yang dimana melalui adanya motivasi ini, karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan

dan tanggung jawab secara maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan (Saleh dan Utomo, 2018). Menurut Hasibuan dalam Fransiska dan Tupti (2020), menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak yang mengakibatkan adanya gairah kerja seorang karyawan untuk bekerja sama dan melakukan pekerjaan secara efektif serta terintegrasi dengan seluruh usahanya dengan harapan memperoleh kepuasan. Definisi motivasi menurut Samsudin dalam Kurniawan *et al.*, (2019) adalah pemberian bimbingan secara tepat dan sesuai arah berupa umpan balik kepada karyawan agar karyawan dapat terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan yang harapan perusahaan. Pemberian motivasi ditujukan guna melengkapi kebutuhan dan keinginan ini akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Indikator motivasi kerja menurut Rivai dalam Erdiansyah (2016) terdiri dari: pemberian gaji yang adil, penghargaan atas prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja, insentif, rasa aman dalam bekerja.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti suatu prestasi sesungguhnya dari hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan secara kualitas maupun kuantitas untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika. Kinerja yang baik dari karyawan sangat penting sehingga kemampuan dari karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya dapat diketahui telah sejauh mana dalam berproses. Kinerja oleh Alwi (2017) adalah suatu hasil pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu. Apabila hasil kerja karyawan telah memenuhi ketentuan yang diharapkan oleh perusahaan artinya karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, apabila hasil kerja karyawan tidak memenuhi

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karena penelitian dilakukan setelah kejadian sesudah fakta atau peristiwa yang terjadi, sehingga tidak dapat mengontrol variabel-variabel yang diteliti yang artinya tidak dimanipulasi.

#### 4. Tujuan Studi

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal, yaitu untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti, yaitu pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

#### 5. Dimensi waktu

Penelitian ini adalah penelitian dengan studi *cross-sectional (cross-sectional studies)* yaitu penelitian hanya dilakukan satu kali dan mewakili satu periode penelitian.

#### 6. Cakupan Topik

Penelitian ini merupakan penelitian studi statistik (*statistical studies*). Desain studi statistik ini bertujuan untuk memperluas bukan untuk memperdalam. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Kesimpulan penelitian disajikan berdasarkan tingkat sejauh mana representasi sampel dan dengan tingkat validitas atau kesalahan sampel.

#### 7. Lingkungan penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kondisi lapangan atau yang disebut dengan *field conditions*, yaitu karena subjek dan objek penelitian ini berada dalam lingkungan aktual yang nyata dan sebenarnya. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

#### 8. Kesadaran, Persepsi Partisipan

Hasil dari kesimpulan dari penelitian ini bergantung kepada jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian yang dimana persepsi subjek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian secara tidak langsung. Oleh karena itu peneliti berusaha untuk memberikan pemahaman kepada subjek penelitian untuk menghindari persepsi yang buruk terkait penelitian yang sedang berlangsung.

### Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *Non probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131). Responden yang dipilih untuk penelitian ini adalah karyawan di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara yaitu sebanyak 36 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel penelitian yaitu stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan meminta persetujuan pada suatu pertanyaan dengan kriteria STS artinya Sangat Tidak Setuju, TS artinya Tidak Setuju, N artinya Netral, S artinya Setuju, SS artinya Sangat Setuju. Setelah itu dari setiap tingkat jawaban diberi skor mulai dari skor 1 sampai skor 5.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner yang sudah dibuat kepada responden. Untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer ini didapatkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara. Selanjutnya untuk data sekunder data didapatkan secara tidak langsung yaitu dari referensi jurnal-jurnal dan juga buku-buku literatur yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Skala *likert* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai variabel dalam penelitian, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini alat bantu software yang digunakan untuk menganalisis data adalah IBM SPSS *Statistic* 20. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghazali (2016:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka



indikator tersebut dinyatakan valid. Responden yang ada dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Sehingga nilai r tabel diperoleh menggunakan tabel r dengan rumus  $df = (n - 2) = (36-2) = 34$ , dengan signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,329. Hasil pengujian uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas ditempat saya bekerja.	0,599	0,329	Valid
2	Saya tidak dapat menguasai alur pekerjaan atau tata kerja yang menjadi tuntutan tugas ditempat saya bekerja.	0,637	0,329	Valid
3	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal sebagai <i>barberman</i> .	0,792	0,329	Valid
4	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan sebagai <i>barberman</i> .	0,687	0,329	Valid
5	Saya merasa adanya tekanan dari rekan kerja saya yang lain dalam melakukan pekerjaan sebagai <i>barberman</i> .	0,620	0,329	Valid
6	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	0,628	0,329	Valid
7	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang struktur organisasi ditempat kerja.	0,766	0,329	Valid
8	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya ditempat kerja.	0,677	0,329	Valid
9	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	0,503	0,329	Valid
10	Saya merasa takut dan cemas pada atasan yang perfeksionis sehingga mengganggu pekerjaan.	0,579	0,329	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 di atas diperoleh bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel stres kerja lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel stres kerja dalam penelitian ini dianggap valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  0,329

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan posisi jabatan saya.	0,667	0,329	Valid
2	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan.	0,463	0,329	Valid
3	Saya menerima penghargaan dari atasan saya ketika menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang ditetapkan.	0,814	0,329	Valid
4	Saya merasa senang mendapat apresiasi dan pengakuan dari atasan saya atas pencapaian prestasi selama bekerja.	0,641	0,329	Valid
5	Lingkungan kerja ditempat saya sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.	0,477	0,329	Valid
6	Kondisi kerja yang nyaman dan tenang membuat saya senang dalam melaksanakan pekerjaan.	0,646	0,329	Valid
7	Saya memperoleh insentif diluar gaji yang saya terima atas	0,760	0,329	Valid

	pekerjaan yang telah dilakukan.			
8	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk lebih semangat dalam bekerja.	0,610	0,329	Valid
9	Saya, atasan dan rekan-rekan kerja di tempat saya bekerja bersama-sama menciptakan kondisi kerja yang aman.	0,507	0,329	Valid
10	Saya mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dari tempat saya bekerja.	0,640	0,329	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 di atas diperoleh bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel motivasi kerja lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dianggap valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,329.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Saya selalu rapih dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,699	0,329	Valid
2	Saya berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan dalam kerja.	0,574	0,329	Valid
3	Saya mampu memenuhi target pekerjaan secara efektif dan efisien.	0,767	0,329	Valid
4	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,768	0,329	Valid
5	Saya sebagai seorang <i>barberman</i> bertanggung jawab dalam setiap pelayanan kepada pelanggan.	0,733	0,329	Valid
6	Saya sebagai seorang <i>barberman</i> bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana dan perilaku dalam bekerja.	0,788	0,329	Valid

7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan pekerjaan.	0,458	0,329	Valid
8	Saya merasa bahwa rekan kerja saya memiliki etika yang baik dan komunikatif serta mendukung dalam pekerjaan saya.	0,571	0,329	Valid
9	Saya memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik tanpa menunggu arahan.	0,708	0,329	Valid
10	Saya mampu mencari solusi jika terjadi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan saya.	0,570	0,329	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas diperoleh bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel kinerja karyawan lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dianggap valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,329.

### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapatkan pernyataan yang valid, maka kemudian dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Secara umum, reliabilitas yang kurang dari 0,60 dianggap buruk, sedangkan jika reliabilitas dalam kisaran 0,70 maka dapat diterima dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik (Sekaran dan Bougie, 2017:115). Uji reliabilitas dilakukan kepada 36 responden. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Var.	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
1	Stres Kerja	0,845	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,811	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,854	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2016:158) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada residual stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,784

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa data tersebut mempunyai tingkat signifikan dengan nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* sebesar 0,784 (0,784 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki nilai residual berdistribusi secara normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila hasil nilai probabilitas mempunyai nilai signifikan > dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 yaitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	<i>Sig.</i>	Hasil
Stres Kerja	0,249	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,797	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai dari uji heteroskedastisitas variabel stres kerja adalah 0,249 > 0,05 dan variabel motivasi kerja dengan signifikan 0,797 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2016) memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dilihat dengan kriteria uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka memperlihatkan bahwa model tidak terdapat multikolonieritas yang berarti tidak ada hubungan antar variabel bebas. Adapun hasil pengujian dari uji multikolonieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Stres Kerja	0,986	1,015
Motivasi Kerja	0,986	1,015

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* 0,986 > 0,10 dan *VIF* 1,015 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja bebas dari multikolonieritas. Kemudian variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,986 > 0,10 dan *VIF* 1,015 < 10, maka dapat disimpulkan juga bahwa variabel motivasi kerja bebas dari multikolonieritas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Uji regresi linear berganda diarahkan untuk asumsi variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan bersumber dari variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), seperti tabel dibawah ini:

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	20,581	4,728
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	-0,068	0,081
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,569	0,111

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.14 di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda dari diperoleh hasil statistik persamaan regresi berganda, yaitu:

$$Y = 20,581 + (-0,068) X_1 + 0,569 X_2 + e$$

**Keterangan**

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

Pada persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut akan menunjukkan hasil konstanta sebesar 20,581 jika variabel stres kerja dan motivasi kerja dianggap konstanta, maka nilai variable kinerja karyawan akan sebesar 20,581. Apabila peningkatan variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,068, dan jika peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,569.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2016:98). Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
(Constant)	4,353	0,000
Stres Kerja	-0,838	0,408
Motivasi Kerja	5,133	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai t tabel dilihat dari nilai df = n-k-1 dengan derajat kebebasan 5% (0,05). Jumlah sampel penelitian (n) = 36, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 3. Sehingga diperoleh nilai t tabel dengan df = 36-3-1 = 32 dengan α = 0,05 adalah sebesar 2,037. Berdasarkan hasil tabel 4.15 di atas dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- (1) Stres kerja memiliki nilai t hitung -0,838 < t tabel 2,037 dan nilai signifikan 0,408 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (2) Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 5,133 > t tabel 2,037 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menurut Ghozali (2016:97) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel stres kerja dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R Square (R <sup>2</sup> )
0,444

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,444 atau sebesar 44,4%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 44,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja dan sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PEMBAHASAN

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-0,838 < 2,037$ ) dengan nilai signifikan  $0,408 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini (Ahmad *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *barberman* yang bekerja di *barbershop* di daerah Sunter, Jakarta Utara mampu untuk mengatasi stres bagi diri mereka sendiri, karena mereka dapat mengelola stres untuk diri mereka sendiri berarti mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam kehidupan terutama dalam melakukan pekerjaan. Memangkas rambut membutuhkan keterampilan dan konsentrasi yang tinggi, sehingga karyawan harus selalu sangat fokus pada pekerjaan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji t, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,133 > 2,037$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik atau memiliki pengaruh yang positif yang artinya jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau tinggi pula sehingga pemberian motivasi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan yang bekerja menjadi lebih baik lagi.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh *barberman* yang bekerja di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang *barberman*.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang *barberman*.

**Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan, yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan *Barbershop* Sunter, Jakarta Utara
  - a. Diharapkan perusahaan *barbershop* yang berada di Sunter, Jakarta Utara perlu untuk memperhatikan stres kerja pada pernyataan “Saya merasa takut dan cemas pada atasan yang perfeksionis sehingga mengganggu pekerjaan” karena memiliki nilai rata-rata tertinggi. Seorang yang perfeksionis biasanya sulit untuk menerima saran dan kritik, untuk itu diharapkan pimpinan perusahaan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengemukakan ide, masukan dan saran, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, selain itu diharapkan pimpinan dapat memberikan kepercayaan terhadap para karyawan, sehingga karyawan dapat fokus dalam melayani pelanggan, terutama dalam memangkas rambut pelanggan yang dimana dalam hal ini diperlukan ketelitian sehingga hasilnya akan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan.
  - b. Diharapkan penelitian ini terutama bagi perusahaan dapat memberikan dorongan berupa motivasi lebih kepada para karyawan agar karyawan dapat merasa semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka di tempat kerja. Terutama pada indikator motivasi kerja dengan pernyataan “Saya mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dari tempat saya bekerja”, yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,42, hal ini menyatakan sebagian besar karyawan yang bekerja setuju bahwa mereka mendapatkan jaminan asuransi

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kesehatan dari pihak perusahaan, namun masih terdapat juga karyawan yang belum mendapatkannya, untuk itu diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan kebutuhan asuransi untuk karyawan yang belum mendapatkan. Sehingga para *barberman* semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, dapat memperluas serta menambah variabel penelitian selain stres kerja dan motivasi kerja dan diharapkan peneliti selanjutnya memperoleh lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan topik, dan menambah jumlah responden. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang sudah dilakukan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>

Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87. <http://5cjurnal.unswagati.ac.id>

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.

Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (R. Wijayanti & G. Gania (eds.); Edisi 12.). Salemba Empat.

Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>

Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 93. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.88>

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8. C). Universitas Diponegoro.

Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1), 1–8.

Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146–153.

Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.

Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian



dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://media.neliti.com/media/publications/259366-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhad-adf67e0b.pdf>

Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1), 117–134.

<https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>

Izzatunisa, A. A., & Pritasari, O. K. (2021). Dampak Pandemi Virus Covid-19 Pada Pengusaha Salon Barber Di Surabaya Selatan. *Journal Beauty and Cosmetology (JBC)*, 3(1), 15–24.

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97–100.

Junarti, N., Halin, H., & Roswaty. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.

Kompasina.com, 2021, Penurunan Pendapatan UMKM Akibat Pandemi, diakses tanggal 13 Januari 2022, <https://www.kompasina.com/hanafi10387/p-enurunan-pendapatan-umkm-akibat-pandemi>

Kurniawan, D., Adriansyah, M., & Gultom, I. S. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Barbershop Mr. Head Slipi II Jakarta. *HUMANIS*, 1(2), 313–324.

Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.

Lahat, M. A. Rst, R., & Yulistria, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta. *Jurnal Aksara Public*, 3(2), 142–157.

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–56. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>

Meriana, Nely, 2019, Barbershop Selalu Dicari Sepanjang Masa, Lalu Bagaimana Cara Membuka Usahanya?, diakses tanggal 13 Januari 2022, <https://goukm.id/bisnis-barbershop/>

Mulyanti, L., Damayanti, F. N., & Ulviyana, S. (2020). Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Terapis Spa Di Aquina Spa Tembalang Semarang. *Prosiding Seminar ...*, 3, 629–633. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/se-mnas/article/viewFile/707/716>

Nasruddin, R., & Haq, I. (2020). Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(7), 639–648. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i7.15569>

Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>

Pamungkas, R. P. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan Arfa Barbershopdi Yogyakarta. In *Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60. <https://doi.org/10.32493/skr.v8i1.9719>

Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 18(1), 23.



<https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>

- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1), Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>
- Qoyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Rosmarni, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rulandari, N., Rahmawati, N. F., & Nurbaiti, D. (2020). Strategi Komunikasi Pemasaran Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Era New Normal. *Prosiding Seminar Stiarni*, 7(2), 21–28.
- Salah, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sarfiah, N. S., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6, B). Salemba Empat.
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(1), 34. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sufiya, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata ). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19, 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 1–13.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(02), 133–146.
- Tersurat.com, 2022, Sejarah Barber yang Mungkin Belum Kamu Ketahui, diakses tanggal 13 Januari 2022, <https://www.tersurat.com/2381/sejarah-barbershop-yang-mungkin-belum-kamu-ketahui.html>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 42–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). In *Science of Surverying and Mapping*. Universitas Negeri Yogyakarta.